



BERITA DAERAH
KABUPATEN BANGGAI KEPULAUAN
PERATURAN BUPATI BANGGAI KEPULAUAN
NOMOR 34 TAHUN 2025
TENTANG
TATA CARA PENGISIAN JABATAN
ADMINISTRATOR DAN JABATAN PENGAWAS
MELALUI PENYIAPAN KADER POTENSIAL DI
LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH



BUPATI BANGGAI KEPULAUAN
PROVINSI SULAWESI TENGAH

PERATURAN BUPATI BANGGAI KEPULAUAN
NOMOR 34 TAHUN 2025

TENTANG

TATA CARA PENGISIAN JABATAN ADMINISTRASI DAN JABATAN PENGAWAS
MELALUI PENYIAPAN KADER POTENSIAL DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BANGGAI KEPULAUAN,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka pembinaan karir dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah dalam menduduki Jabatan Administrasi dan Jabatan Pengawas di Lingkungan Pemerintah Daerah guna mendapatkan pejabat yang memenuhi kompetensi, kualifikasi dan persyaratan yang dibutuhkan jabatan serta memiliki integritas, perlu melaksanakan seleksi pengisian jabatan secara terbuka, obyektif, transparan dan akuntabel;
- b. bahwa untuk mewujudkan seleksi Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas di Lingkungan Pemerintah daerah yang secara terbuka, obyektif, transparan dan akuntabel, perlu mengatur tata cara pengisian jabatan Administrasi dan Jabatan Pengawas melalui penyiapan kader potensial di Lingkungan Pemerintah Daerah;
- c. bahwa sebagai pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, penyiapan Kader potensial untuk pengisian jabatan Administrator dan jabatan pengawas menggunakan *Talent Scouting*;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Administrasi dan Jabatan Pengawas melalui Penyiapan Kader Potensial di Lingkungan Pemerintah Daerah;

- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 51 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Buol, Kabupaten Morowali dan Kabupaten Banggai Kepulauan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 179, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3900), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2000 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 51 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Boul, Kabupaten Morowali dan Kabupaten Banggai Kepulauan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3966);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG TATA CARA PENGISIAN JABATAN ADMINISTRATOR DAN JABATAN PENGAWAS MELALUI PENYIAPAN KADER POTENSIAL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini, yang dimaksud dengan:

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja pada instansi pemerintah.
2. Promosi Jabatan adalah proses pengangkatan ke dalam jabatan yang lebih tinggi.
3. Mutasi Jabatan adalah proses pemindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang setara sesuai dengan jenjang eselon
4. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk memenduduki jabatan pemerintahan.
5. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.

6. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
7. Jabatan Administrator adalah jabatan yang memiliki tanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
8. Jabatan Pengawas adalah jabatan yang memiliki tanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.
9. Jabatan Pelaksana adalah sekelompok pegawai ASN yang bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
10. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
11. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
12. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pegawai aparatur sipil negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
13. *Talent Scouting* adalah sesuatu kegiatan penilaian dalam rangka penelusuran potensi, kompetensi dan kualifikasi lain yang dibutuhkan guna mendapatkan PNS yang potensial menduduki jabatan administrator dan jabatan pengawas.
14. Kader Potensial adalah PNS potensial hasil dari pelaksanaan penyiapan kader potensial menggunakan *Talent Scouting* untuk pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas.
15. Kelompok Kader Potensial yang selanjutnya disebut *Talent Pool* adalah kelompok PNS potensial hasil penyiapan kader potensial menggunakan *Talent Scouting* sebagai kandidat yang dapat dipertimbangkan untuk dipromosikan dalam jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas.
16. Penilaian Potensi dan Kompetensi adalah prosedur yang distandarisasikan untuk mengukur potensi dan kompetensi pegawai.
17. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
18. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur,

- dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
19. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai moral, emosi dan prinsip yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan.
 20. Metode *Assessment Center* adalah metode terstandar yang dilakukan untuk mengukur kompetensi dan prediksi keberhasilan pegawai dalam suatu jabatan dengan menggunakan beberapa alat ukur atau simulasi berdasarkan kompetensi jabatan dan dilakukan oleh beberapa orang Assessor.
 21. Assessor adalah Assessor Sumber Daya Manusia Aparatur, Calon Assessor Sumber Daya Manusia Aparatur, dan Assessor Independen.
 22. Assessor Sumber Daya Manusia Aparatur yang selanjutnya disebut Assessor SDM Aparatur adalah pejabat fungsional Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh untuk melaksanakan kegiatan penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural di lingkungan instansi pemerintah.
 23. Assessee adalah pegawai Aparatur Sipil Negara atau pegawai Non Aparatur Sipil Negara yang akan dinilai kompetensinya dan akan menduduki jabatan ASN.
 24. Tim Penilai Kinerja adalah Tim yang dibentuk oleh Bupati untuk memberikan pertimbangan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian dalam pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam dan dari Jabatan Administrasi.
 25. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang selanjutnya disebut SIMPEG adalah rangkaian informasi dan data Pegawai yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi yang berfungsi menjalankan proses bisnis dan menghasilkan informasi yang berguna dalam pelaksanaan Manajemen Kepegawaian.
 26. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan umur, atau kondisi kecacatan.
 27. Daerah adalah Kabupaten Banggai Kepulauan.
 28. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
 29. Bupati adalah Bupati Banggai Kepulauan.
 30. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Banggai Kepulauan.

31. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah
32. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banggai Kepulauan.

Pasal 2

Ruang lingkup pengaturan dalam Peraturan Bupati ini meliputi :

- a. Pejabat Administrator dan Pejabat Pengawas;
- b. *Talent Scouting* Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas;
- c. promosi, mutasi, penetapan dan pengambilan sumpah janji jabatan/pelantikan; dan
- d. pembiayaan.

BAB II

PEJABAT ADMINISTRATOR DAN PEJABAT PENGAWAS

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 3

- (1) Penyiapan Kader Potensial dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- (2) Penyiapan Kader Potensial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui tahapan yang meliputi:
 - a. persyaratan calon Kader Potensial;
 - b. pelaksanaan penyiapan Kader Potensial; dan
 - c. Tim Penilai Kinerja.

Bagian Kedua

Persyaratan Calon Kader Potensial

Pasal 4

- (1) Persyaratan bagi calon Kader Potensial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf a terdiri atas :
 - a. calon Pejabat Administrator; dan
 - b. calon Pejabat Pengawas.
- (2) Persyaratan calon Pejabat Administrator sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a meliputi:
 - a. berstatus sebagai PNS;
 - b. memiliki integritas dan moral yang baik;
 - c. paling rendah memiliki pangkat 1 (satu) tingkat di bawah jenjang pangkat yang ditentukan;
 - d. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan minimal sarjana atau diploma IV;
 - e. semua unsur penilaian prestasi kerja minimal bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;

- f. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh Tim Penilai Kinerja PNS di unit kerjanya;
 - g. memiliki pengalaman minimal 3 (tiga) tahun dalam Jabatan Pengawas atau Jabatan Fungsional yang setingkat dengan Jabatan Pengawas sesuai bidang tugas jabatan yang akan diduduki;
 - h. sehat jasmani dan rohani; dan
 - i. melampirkan pernyataan Pakta Integritas ditandatangani oleh yang bersangkutan dan diketahui oleh Pimpinan Perangkat Daerah.
- (3) Persyaratan calon Pejabat Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi:
- a. berstatus sebagai PNS;
 - b. memiliki integritas dan moral yang baik;
 - c. paling rendah memiliki pangkat 1 (satu) tingkat di bawah jenjang pangkat yang ditentukan;
 - d. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah diploma III atau yang setara;
 - e. semua unsur penilaian prestasi kerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - f. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh Tim Penilai Kinerja PNS di unit kerjanya;
 - g. memiliki pengalaman minimal 3 (tiga) tahun dalam Jabatan Pengawas atau Jabatan Fungsional yang setingkat dengan Jabatan Pengawas sesuai bidang tugas jabatan yang akan diduduki;
 - h. sehat jasmani dan rohani; dan
 - i. melampirkan pernyataan Pakta Integritas.

Bagian Ketiga Pelaksana

Pasal 5

- (1) Pelaksana penyiapan kader potensial Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf b terdiri dari:
 - a. penasehat dan pengarah;
 - b. tim Pelaksana *Talent Scouting*;
 - c. pelaksana penilaian potensi dan Kompetensi Manajerial; dan
 - d. sekretariat tim pelaksana *Talent Scouting*.
- (2) Penasehat dan pengarah penyiapan kader potensial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari:
 - a. Bupati selaku penasehat; dan
 - b. Wakil Bupati selaku pengarah.
- (3) Tim pelaksana *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari:

- a. Pejabat yang Berwenang (Sekretaris Daerah); dan
 - b. Pejabat dari unsur pengawasan, administrasi dan kepegawaian.
- (4) Pelaksana penilaian potensi dan Kompetensi Manajerial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c adalah *assessor independent* dan/atau Lembaga *assessment center*.
- (5) Sekretariat Tim Pelaksana *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d terdiri atas unsur:
- a. Kepala BKPSDM selaku penanggung jawab;
 - b. Kepala Bidang Mutasi, Informasi, Pengembangan Karir dan Kompetensi BKPSDM selaku ketua;
 - c. Kepala Sub Bidang Mutasi, Promosi dan Pengembangan Karir BKPSDM selaku koordinator teknis; dan
 - d. anggota berasal dari PNS pada BKPSDM yang ditunjuk.

Pasal 6

Tugas Penasehat dan Pengarah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) adalah memberikan arahan dan melakukan monitoring terhadap pelaksanaan seluruh tahapan penyiapan kader potensial Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas di lingkungan Pemerintah Daerah.

Pasal 7

Tugas Tim Pelaksana *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) meliputi:

- a. melakukan persiapan pelaksana *Talent Scouting*;
- b. menetapkan calon peserta yang lulus seleksi administrasi;
- c. melakukan monitoring terhadap pelaksanaan penilaian potensi dan Kompetensi Manajerial yang dilakukan oleh *assessor independent*/Lembaga *assessment center*;
- d. melakukan monitoring terhadap pelaksanaan penilaian kompetensi teknis; dan
- e. melaporkan hasil pelaksanaan *Talent Scouting* yaitu peserta yang masuk dalam Daftar *Talent Pool* berdasarkan nilai kumulatif dari nilai penilaian potensi dan Kompetensi manajerial dengan Nilai penilaian Kompetensi Teknis.

Pasal 8

Tugas Pelaksana penilaian potensi dan Kompetensi Manajerial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (4) adalah melaksanakan penilaian potensi dan Kompetensi Manajerial, Kompetensi Teknis dan Kompetensi Sosial Kultural peserta *Talent Scouting* yang dilakukan dengan metode uji gagasan tertulis (*Problem Analysis*).

Pasal 9

Sekretariat Tim Pelaksana *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (5) bertugas sebagai berikut:

- a. membantu Tim Pelaksana *Talent Scouting* dalam melaksanakan tahapan persiapan pelaksanaan *Talent Scouting*, seleksi administrasi, penilaian potensi; dan

- b. kompetensi, penilaian Kompetensi Teknis dan pelaporan hasil *Talent Scouting Talent Pool*.

Bagian Ketiga
Tim Penilai Kinerja PNS

Pasal 10

- (1) Untuk memberikan pertimbangan dalam penataan Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas, dibentuk Tim Penilai Kinerja PNS.
- (2) Tim Penilai Kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berjumlah ganjil, terdiri dari :
 - a. Sekretaris Daerah selaku Ketua merangkap anggota;
 - b. Kepala BKPSDM selaku anggota;
 - c. Inspektur selaku anggota;
 - d. Asisten Administrasi Umum Sekretariat Daerah selaku anggota;
 - e. Kepala Bidang Mutasi, Informasi, Pengembangan Karir dan Kompetensi BKPSDM selaku Sekretaris bukan merangkap anggota.
 - f. Kepala Bagian Hukum Sekretariat Daerah; dan
 - g. Kepala Bagian Organisasi Sekretariat Daerah selaku anggota.
- (3) Tim Penilai Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas:
 - a. memberikan pertimbangan kepada Bupati dalam penataan Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas berdasarkan *Talent Pool*;
 - b. memberikan pertimbangan terkait dengan promosi dan mutasi dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas; dan
 - c. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.
- (4) Tim Penilai Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dalam melaksanakan tugas dibantu oleh Sekretariat Tim Penilai Kinerja.
- (5) Tim Penilai Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Sekretariat tim penilai kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Sekretaris Daerah.

BAB III
TALENT SCOUTING JABATAN ADMINISTRATOR
DAN JABATAN PENGAWAS

Bagian Kesatu
Pelaksanaan

Pasal 11

- (1) *Talent Scouting* dilaksanakan secara berkala 1 (satu) kali dalam satu tahun bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah.

- (2) *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pelaksanaan promosi jabatan.

Bagian Kedua
Tata Cara *Talent Scouting*

Pasal 12

Tahapan *Talent Scouting* Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas, meliputi :

- a. pengumuman;
- b. pendaftaran;
- c. seleksi administrasi;
- d. penilaian potensial dan Kompetensi Manajerial;
- e. penilaian Kompetensi Teknis dan Kompetensi Sosial Kultural; dan
- f. hasil *talent scouting* dan pelaporan.

Paragraf 1
Pengumuman

Pasal 13

- (1) Pengumuman *Talent Scouting* Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf a bertujuan untuk memberikan pemahaman dan meningkatkan minat serta motivasi bagi PNS untuk mengikuti *Talent Scouting* dapat dilakukan sosialisasi.
- (2) Pengumuman sebagaimana dimaksud pada ayat (1) *Talent Scouting* Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas diumumkan secara resmi melalui surat edaran dan *website* resmi BKPSDM.
- (3) Pengumuman paling kurang memuat;
 - a. ketentuan umum terdiri dari persyaratan, waktu dan tata cara pendaftaran; dan
 - c. tahapan *Talent Scouting*.

Paragraf 2
Pendaftaran

Pasal 14

- (1) Pendaftaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf b dilakukan oleh PNS pada waktu dan tempat yang telah ditentukan dengan mengirimkan berkas persyaratan mengikuti *Talent Scouting* kepada Tim Pelaksana *Talent Scouting* atau dengan melalui *website* resmi BKPSDM.
- (2) Kepala Perangkat Daerah memberikan rekomendasi kepada PNS yang memenuhi syarat untuk mengikuti *Talent Scouting*.

- (3) Peserta yang melakukan pendaftaran melalui pendaftaran melalui website resmi BKPSDM wajib mengirimkan berkas persyaratan untuk dilakukan verifikasi.

Paragraf 3 Seleksi Administrasi

Pasal 15

- (1) Seleksi Administrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf c dilakukan dengan mengidentifikasi data PNS yang terintegrasi dalam SIMPEG dan kelengkapan persyaratan administrasi.
- (2) Identifikasi data PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi pangkat, masa kerja, usia, pendidikan formal, pengalaman dan masa jabatan, Pendidikan dan pelatihan serta hukuman disiplin.
- (3) Hasil Seleksi Administrasi diumumkan secara resmi melalui surat edaran atau melalui *website* resmi BKPSDM.
- (4) PNS yang dinyatakan memenuhi syarat administrasi berhak mengikuti tahapan berikutnya.

Paragraf 4 Penilaian Potensi dan Kompetensi Manajerial

Pasal 16

- (1) Penilaian potensi dan kompetensi manajerial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf d meliputi penelusuran potensi dan Kompetensi Manajerial yang dimiliki oleh PNS yang pelaksanaannya dilakukan oleh *assessor independent/Lembaga assessment center* pada waktu dan tempat yang telah ditentukan dengan kriteria yang ditetapkan.
- (2) Kriteria penilaian potensi dan Kompetensi Manajerial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditentukan oleh perolehan nilai dengan kriteria memenuhi syarat, masih memenuhi syarat dan kurang memenuhi syarat.
- (3) PNS dengan perolehan nilai yang masuk dalam kriteria memenuhi syarat dan masih memenuhi syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat mengikuti tahapan penilaian berikutnya.
- (4) PNS dengan perolehan Nilai yang masuk dalam kriteria kurang memenuhi syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak dapat mengikuti tahapan penilaian berikutnya.

Paragraf 5 Penilaian Kompetensi Teknis dan Kompetensi Sosial Kultural

Pasal 17

- (1) Penilaian Kompetensi Teknis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf e dilakukan guna mengukur kemampuan pengetahuan, keterampilan, dan sikap atau perilaku setiap

peserta yang spesifik berkaitan dengan bidang atau teknis jabatan.

- (2) Penilaian Kompetensi Teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan metode uji gagasan tertulis yang dilaksanakan pada waktu dan tempat yang telah ditentukan.
- (3) Tata cara penulisan dalam uji gagasan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat ditentukan oleh Tim Pelaksana *Talent Scouting*.
- (4) Hasil uji gagasan tertulis diberlakukan dengan pembobotan nilai kuantitatif.

Paragraf 6

Hasil *Talent Scouting* dan Pelaporan

Pasal 18

- (1) Hasil *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf e merupakan jumlah kumulatif dari keseluruhan nilai yang diperoleh dari nilai penilaian potensi dan Kompetensi Manajerial dengan nilai penilaian Kompetensi Teknis dan Kompetensi Sosial Kultural.
- (2) Hasil *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberlakukan pembobotan nilai kualitatif dengan proporsi:
 - a. Nilai potensi dan Kompetensi Manajerial sebesar 50% (lima puluh persen); dan
 - b. Nilai Kompetensi Teknis dan Kompetensi Sosial Kultural 50% (lima puluh persen).
- (3) Peserta *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan lulus apabila memenuhi jumlah kumulatif dengan Nilai Ambang Batas (*passing grade*) minimal 65 (enam puluh lima).
- (4) Hasil akhir pelaksanaan *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaporkan oleh ketua Tim Pelaksana *Talent Scouting* kepada Bupati.
- (5) Peserta yang dinyatakan tidak lulus sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diberikan kesempatan untuk mengikuti *Talent Scouting* pada kesempatan berikutnya.

Bagian Ketiga

Penetapan Daftar *Talent Pool*

Pasal 19

- (1) PNS yang telah lulus *Talent Scouting* dinyatakan sebagai kader potensial dan dimasukkan dalam Daftar *Talent Pool*.
- (2) PNS yang dinyatakan sebagai kader potensial dan masuk dalam Daftar *Talent Pools* sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) selanjutnya ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (3) PNS yang dinyatakan lulus *Talent Scouting* ditetapkan dalam daftar *Talent Pools* dan diumumkan secara resmi dengan surat edaran atau melalui *website* resmi BKPSDM.

Pasal 20

Daftar *Talent Pool* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) disampaikan kepada Kepala Perangkat Daerah dan digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam promosi Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas.

Pasal 21

- (1) Penetapan Daftar *Talent Pools* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) berlaku selama 2 (dua) tahun.
- (2) Apabila masa berlaku Daftar Kelompok Kader Potensia (*Talent Pools*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) telah berakhir dan PNS yang bersangkutan belum diangkat dalam jabatan, diberikan kesempatan untuk mengikuti *Talent Scouting* kembali.

BAB IV

PROMOSI, MUTASI, PENETAPAN DAN PENGAMBILAN SUMPAH JANJI JABATAN/PELANTIKAN

Bagian Kesatu Promosi

Pasal 22

- (1) Promosi bagi PNS dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas dilakukan berdasarkan kebutuhan organisasi yang mengacu pada kekosongan Jabatan.
- (2) PNS yang dapat dipromosikan ke dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah PNS yang masuk dalam Daftar *Talent Pool*.

Pasal 23

- (1) Tata cara pelaksanaan Promosi mengacu pada kekosongan jabatan yang ada pada Perangkat Daerah, kepala Perangkat Daerah mengusulkan PNS yang akan dipromosikan kedalam Jabatan Administrator atau Jabatan Pengawas kepada Bupati dengan tembusan kepada Sekretaris Daerah dan Kepala BKPSDM.
- (2) Usulan promosi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah PNS yang telah lolos *Talent Scouting* dan masuk dalam Daftar *Talent Pool*.
- (3) PNS yang telah lolos *Talent Scouting* sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan verifikasi dan pembahasan dalam sidang Tim Penilai Kinerja PNS terhadap usulan kepala Perangkat Daerah dengan mempertimbangkan penilaian kinerja, kesesuaian kualifikasi, kompetensi, pelanggaran disiplin dan data kepegawaian dalam SIMPEG.
- (4) Hasil sidang Tim Penilai Kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaporkan kepada Bupati berupa pertimbangan PNS sejumlah 3 (tiga) orang per jabatan yang lowong/kosong dapat dipertimbangkan untuk dipromosikan dalam Jabatan Administrator atau Jabatan Pengawas,

disertai Berita Acara sidang untuk mendapatkan penetapan Bupati.

- (5) Bupati menetapkan 1 (satu) orang dari 3 (tiga) orang PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (4) akan dipromosikan kedalam jabatan administrator atau jabatan pengawas dengan memperhatikan pertimbangan Tim Penilai Kinerja PNS.
- (6) Hasil penetapan Tim Penilai Kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (5) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Bagian Kedua

Mutasi

Pasal 24

- (1) Mutasi dalam Jabatan Administrator dan Jabatan pengawas dilaksanakan berdasarkan perbandingan obyektif antara kualifikasi, kompetensi dan evaluasi penilaian atas prestasi kerja.
- (2) Mutasi sebagaimana tersebut pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- (3) Administrator dan Pengawas yang telah menduduki jabatan 5 (lima) tahun dapat diperpanjang dalam jabatan yang diduduki berdasarkan pencapaian kinerja, kesesuaian kompetensi dan berdasarkan kebutuhan instansi setelah mendapatkan persetujuan Pejabat Pembina Kepegawaian.

Pasal 25

- (1) Tata cara pelaksanaan Mutasi Jabatan dilaksanakan oleh Kepala Perangkat Daerah dengan mengusulkan PNS yang akan di mutasi dengan pertimbangan kualifikasi, kompetensi, dan penilaian kinerja, serta masa kerja dalam menduduki jabatan kepada Bupati dengan tembusan kepada Sekretaris Daerah dan Kepala BKPSDM.
- (2) Usulan Kepala Perangkat Daerah sebagaimana tersebut pada ayat (1) diverifikasi dalam sidang Tim Penilai Kinerja PNS dengan mempertimbangkan perbandingan obyektif antara kualifikasi kompetensi dan evaluasi penilaian atas prestasi kerja.
- (3) Hasil sidang Tim Penilai Kinerja PNS sebagaimana tersebut pada ayat (2) dilaporkan kepada Bupati berupa pertimbangan PNS yang dapat dimutasi dalam Jabatan Administrator atau Jabatan Pengawas untuk mendapatkan penetapan Bupati; dan
- (4) Bupati menetapkan PNS yang akan dimutasi dengan memperhatikan pertimbangan Tim Penilai Kinerja PNS.
- (5) Hasil pertimbangan Tim Penilai Kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Bagian Ketiga
Penetapan, Pengambilan Sumpah Janji
Jabatan/pelantikan

Pasal 26

- (2) Pengangkatan dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas ditetapkan dengan Keputusan Bupati sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) PNS yang diangkat dan dilantik dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas wajib mengangkat sumpah/janji jabatan.
- (4) Bunyi kalimat sumpah jabatan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Pasal 27

Keputusan tentang pengangkatan dalam jabatan berlaku sejak tanggal pelantikan.

BAB V
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 28

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Banggai Kepulauan.

Ditetapkan di Salakan
pada tanggal 19 Agustus 2025
BUPATI BANGGAI KEPULAUAN,



Diundangkan di Salakan
pada tanggal 19 Agustus 2025

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN BANGGAI KEPULAUAN,



BERITA DAERAH KABUPATEN BANGGAI KEPULAUAN
TAHUN 2025 NOMOR 34